

2020 **LE GUIDE**

2 — DES DROITS DES SALARIÉS —
DU PARTICULIER EMPLOYEUR



www.fgtafo.fr



ACCOMPAGNER LA FAMILLE, NOTRE PRIORITÉ



Salariés du Particulier Employeur, le Groupe IRCÉM :

- ▶ Gère vos indemnités en cas d'arrêt de travail
- ▶ Verse votre future retraite complémentaire
- ▶ Propose des aides d'Action sociale
- ▶ Offre des services de prévention au quotidien et au travail



ÉDITO

VOTER MASSIVEMENT FO AUX PROCHAINES ÉLECTIONS TPE

Bonjour à toutes et tous,
Votre guide juridique 2020 a été réactualisé pour vous permettre d'avoir de l'information sur votre Convention collective. Vous y trouverez notamment la nouvelle grille de salaires 2019 applicable, qui a été négociée et signée par FO.

Ce guide fait partie intégrante de la communication FO pour les salariés du particulier car comme vous le savez la FGTA-FO qui a en charge ce secteur déploie depuis de nombreuses années une communication au plus près des salariés du particulier employeur et notamment avec sa page Facebook "Syndicat Salarié du Particulier Employeur FO" (@syndicat.SPE.FO) ou nous relayons toute l'actualité de votre secteur d'activité. Le site internet a également été entièrement revisité nous vous

invitons à vous connecter sur <https://www.salarieduparticulieremployeur.info> pour le découvrir.

Concernant l'actualité conventionnelle et dans le cadre de la restructuration des branches les partenaires sociaux travaillent sur la convergence des deux Conventions collectives (assistants maternels et salariés du particulier employeur). FO sera représenté par Véronique Delaitre et Marie-Claire DUFROS qui porteront les revendications de FO pour l'amélioration du droit conventionnel c'est-à-dire des dispositions de la Convention collective. Nous profiterons également de ces réunions pour corriger les incohérences présentes dans la Convention collective datant de 1999.

Un dernier mot sur la prochaine échéance électorale que sera les élections TPE (Très Petites Entre-

prises) qui auront lieu fin 2020. Vous êtes directement concernés puisque vous y participez en tant qu'électeurs, et il est absolument capital de voter FO lors de ces élections.

Pourquoi cette élection est-elle si importante pour nous mais aussi pour vous ? Parce que seule une forte représentativité électorale nous permet de continuer à vous représenter dans les instances nationales et donc à défendre vos intérêts et vos droits face aux organisations d'employeurs. C'est vous qui détenez la solution par votre vote. Alors, dès à présent, passez la consigne autour de vous afin de voter massivement FO aux prochaines élections TPE.

Amicalement.

#Richard ROZE,
Secrétaire fédéral

EN FAIRE TOUJOURS PLUS POUR VOUS

Protection, services, accompagnement social

NOS ENGAGEMENTS

Vous proposer des solutions personnalisées en santé et en prévoyance

Vous aider à concilier bien-être des salariés et performance

Vous garantir des soins de qualité au juste prix

Être à vos côtés dans les moments de fragilité

Vous accompagner en retraite

Agir pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffmederic-humanis.com



malakoff médéric
humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

SOMMAIRE

1. LE CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR.....	5
2. CLASSIFICATION DES EMPLOIS.....	6
Grille de classification.....	8
3. LE CONTRAT DE TRAVAIL.....	9
Cas particulier : la garde partagée.....	10
4. LA RÉMUNÉRATION.....	11
Grille des salaires.....	11
Calcul de la mensualisation.....	12
5. DURÉE DU TRAVAIL, REPOS HEBDOMADAIRE ET JOURS FÉRIÉS.....	13
6. LES CONGÉS PAYÉS.....	14
7. LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	16
La démission.....	16
Le licenciement.....	16
Le décès de l'employeur.....	18
La rupture conventionnelle.....	18
La fin du CDD.....	18
Les documents de fin de contrat.....	19
8. FORMATION PROFESSIONNELLE.....	20
9. ANNEXE I - LE CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU).....	22
10. ANNEXE II INCAPACITÉ ET INVALIDITÉ.....	23
Incapacité de travail.....	23
Invalidité de travail.....	24
Action sociale de l'IRCEM.....	24
11. ANNEXE III - LEXIQUE.....	26

#1. LE CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

La Convention collective des salariés du particulier employeur bénéficie aux personnes **employées par des particuliers**, travaillant au domicile de l'employeur, et qui effectuent **des tâches de la maison à caractère familial ou ménager**.

L'employeur est donc une personne privée (un particulier) et non une entreprise ou une association prestataire. Toutefois, pour les **associations mandataires**, l'employeur est bien le particulier et la Convention collective est donc applicable.

Le travail s'effectue au domicile de l'employeur.

Le salarié effectue tout ou partie des tâches de la maison, qu'elles présentent un caractère familial ou ménager.

On entend par tâches ménagères ou familiales notamment :

- la garde d'enfants ;
- la présence auprès d'une personne âgée, handicapée ;
- le ménage ;
- le repassage ;
- la cuisine.

Certaines professions proches ne relèvent pas de la Convention collective des salariés du particulier employeur :

- les assistants maternels (personne agréée qui accueille l'enfant à son propre domicile) ont un statut particulier de même que les travailleurs au pair étrangers ;
- les jardiniers et jardinières - gardiens de propriétés privées, dépendent d'une Convention collective qui relève du ministère de l'Agriculture.

En revanche, les gardiens de propriétés privées qui n'effectuent pas de jardinage mais qui assument certains travaux domestiques, dépendent de la Convention collective des salariés du particulier employeur.

Les gardiens de propriétés privées qui n'effectuent que de la surveillance sans jardinage ni travaux domestiques, ne relèvent d'aucune Convention collective.

#2. CLASSIFICATION DES EMPLOIS

> NOUVELLE CLASSIFICATION

Signé le 21/03/2014, le nouvel accord de classification est entré en vigueur le 01/04/2016. Cette nouvelle classification s'applique à tous les salariés du particulier employeur, quel que soit l'emploi occupé.

Cette classification a pour objectifs :

- De prendre en compte les métiers traditionnels et les nouvelles activités.
- De définir des emplois adaptés aux besoins des particuliers employeurs.
- De rendre la branche plus attractive.
- De faciliter et valoriser la formation du salarié.
- D'accompagner le salarié dans son évolution professionnelle.

Afin de faciliter la mise en oeuvre de la classification, les partenaires sociaux ont identifié des emplois-repères qui illustrent concrètement les situations de travail les plus courantes.

> EMPLOIS-REPÈRES

Les emplois-repères sont positionnés sur une grille de classification comportant une échelle à douze niveaux.

Chaque emploi-repère a fait l'objet d'une cotation en fonction des cinq critères suivants : les connaissances requises, la technicité, l'autonomie, la résolution des problèmes, la dimension relationnelle. Ces critères permettent également de distinguer les niveaux

d'exigences requis des différents emplois assurant aux salariés la possibilité d'évoluer au cours de leur carrière (exemple : assistant[e]s de vie A, B, C et D).

> DOMAINES D'ACTIVITÉS

La nouvelle classification comprend 21 emplois-repères répartis dans 5 domaines d'activités :

- Enfant (la garde d'un ou de plusieurs enfants).
- Adulte (l'accompagnement d'une personne dans le maintien de son autonomie ou en situation de handicap).
- Espaces de vie (notamment l'entretien du domicile : ménage, repassage).
- Environnement technique (notamment secrétaire particulier, enseignant particulier, assistance informatique).
- Environnement externe (la réalisation d'activités de bricolage, petits travaux de jardinage, gardiennage).

> SIMULATEUR EN LIGNE

La branche professionnelle des salariés du particulier employeur dont fait partie la FGTA-FO met à disposition des salariés et de leurs employeurs un simulateur pour les aider à comprendre la nouvelle classification et leur permettre d'identifier le ou les emplois concernés (www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr).

La grille de classification comporte 21 emplois repères avec une échelle à 12 niveaux.

> GRILLE DE CLASSIFICATION

ECHELLE	DOMAINES				
	ENFANT	ADULTE	ESPACES DE VIE	ENVIRONNEMENT TECHNIQUE	ENVIRONNEMENT EXTERNE
I	Baby-sitter		Employé(e) familial(e)		Employé(e) d'entretien et petits travaux / homme, femme toutes mains A
II			Employé(e) familial(e) B	Accompagnateur(trice), personne de compagnie	Employé(e) d'entretien et petits travaux / homme, femme toutes mains B Gardien(ne) A
III	Garde d'enfant(s) A Garde d'enfant(s) B	Assistant(e) de vie A	Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s)	Secrétaire particulier(ère)	Gardien(ne) B
IV		Assistant(e) de vie B			
V		Assistant(e) de vie C			
VI		Assistant(e) de vie D		Enseignant(e) particulier(ière) (élémentaire) A Assistant(e) informatique A	
VII				Enseignant(e) particulier(ière) Collège, lycée) B Assistant(e) informatique B	
VIII				Enseignant(e) particulier(ière) (études supérieures) C	
IX					
X					
XI					
XII					

#3. LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail peut être soit à durée indéterminée (règle générale) soit à durée déterminée (CDD).

Le CDD doit obligatoirement être écrit et comporter le motif pour lequel on y a recours (remplacement d'un salarié absent, surcroît exceptionnel d'activité...) sous peine d'être requalifié en CDI.

Pour les contrats à durée indéterminée (CDI) la Convention collective exige qu'il soit écrit pour toute durée de travail supérieure à 8 heures par semaine ou supérieure à 4 semaines par an. **Nous vous recommandons de faire un contrat de travail quelle que soit la durée d'activité.**

Le contrat de travail est établi en double exemplaire. Il doit être paraphé à chaque page, daté et signé par les deux parties. **Chacune des parties au contrat en conserve un exemplaire.** Le secteur des Emplois de la famille de la FGTA-FO propose des modèles de contrats de travail adaptés à chaque situation.

Toute modification du contrat de travail doit être matérialisée par un avenant. Aucune des parties ne peut imposer à l'autre une modification importante du contrat. En cas de refus de la modification, celui qui l'a proposée doit soit poursuivre le contrat aux conditions antérieures, soit rompre le contrat et en assumer la charge.

Un modèle de contrat de travail est disponible pour les adhérents du secteur des Emplois de la famille de la FGTA-FO. **Pour plus d'informations, contactez-nous au 06 79 14 95 62 ou mc.dufros@fgta-fo.org**

> SANTÉ AU TRAVAIL

L'accord cadre "santé au travail" a été signé le 25 novembre 2016 par l'ensemble des partenaires sociaux dont la FGTA-FO.

Cet accord met en place les premières bases de la santé au travail dans la branche professionnelle des salariés du particulier employeur.

Il va permettre la création d'un Organisme de Gestion National (OGN) paritaire dont la mission principale est d'assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs de santé au travail.

Un accord de mise en oeuvre de l'accord cadre « santé au travail » doit être négocié pour mettre en place ce nouveau dispositif.

Cet accord facilitera la prévention des risques professionnels, en développant l'information/formation des salariés des particuliers employeurs en la matière et permettra un suivi individuel de l'état de santé des salariés.

Rappelons, que dans l'attente de la mise en place de ce dispositif spécifique, les salariés du particulier employeur restent soumis à la médecine du travail comme tous les autres salariés.

> CAS PARTICULIER : LA GARDE PARTAGÉE

Cette situation est envisagée par la Convention collective des salariés du particulier employeur depuis 2002.

L'hypothèse est la suivante :

Le salarié du particulier employeur assure simultanément la garde des enfants de deux ou plusieurs familles, alternativement au domicile de l'une et de l'autre. Il est dans la nature de cet emploi de faire vivre ensemble et en harmonie, des enfants de deux familles différentes.

Cette spécificité implique une entente et une concertation des parents.

Le contrat de travail du salarié assurant la garde partagée

Un contrat de travail écrit doit être signé entre le salarié et chaque famille employeur. Ces contrats doivent comporter une clause identique précisant le lien avec l'autre famille employeur.

La rupture d'un des contrats rompt automatiquement l'autre. Les nouvelles conditions d'exécution de travail doivent être acceptées par le salarié et par le ou les particulier(s) employeur(s) si une nouvelle famille est trouvée.

Durée du travail et rémunération

La durée du travail s'entend du total des heures effectuées au domicile de l'une et l'autre famille. Toutes ces heures ont le caractère de travail effectif.

Chaque famille rémunère les heures effectuées à son domicile, selon les modalités fixées au contrat de travail.

Congés payés

La date des congés payés est fixée d'un commun accord par les deux employeurs de telle sorte que le salarié bénéficie d'un congé légal réel.

Médecine du travail

La médecine du travail est obligatoire et à la charge des deux employeurs.

Rappel : Tous les salariés du particulier employeur même ceux travaillant à temps partiel doivent faire l'objet de la surveillance médicale obligatoire prévue par le code du travail (articles R. 4624-10 et R. 4624-16 du code du travail) et ce en dépit des dispositions de l'article 22 de la CCN qui réserve cette obligation uniquement aux salariés travaillant à temps complet (Cass. Soc. n°10-14284 du 28/09/11).

ATTENTION : le système des heures de présence responsable ne s'applique pas dans le cadre de la garde partagée.

#4. LA RÉMUNÉRATION

Aucun salarié ne peut être rémunéré en dessous du SMIC.

Pour l'année 2020 celui-ci s'établit à : **Salaire horaire brut : 10,15 €**

Les partenaires sociaux de la branche ont négocié, en fonction des niveaux définis au paragraphe classification, des rémunérations minimales.

> GRILLE DES SALAIRES (APPLICABLE DEPUIS LE 1^{ER} SEPTEMBRE 2019)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE BRUT (en euros)	SALAIRE MENSUEL BRUT (174 heures)	POURCENTAGE DE MAJORATION POUR CERTIFICATION DE BRANCHE	SALAIRE HORAIRE BRUT AVEC CERTIFICATION DE BRANCHE	SALAIRE MENSUEL BRUT AVEC CERTIFICATION DE BRANCHE (174 heures)
I	10,13 €	1 762,62 €	3 %	10,43 €	1 814,82 €
II	10,20 €	1 774,80 €	3 %	10,51 €	1 828,74 €
III	10,40 €	1 809,60 €	3 %	10,71 €	1 863,54 €
IV	10,60 €	1 844,40 €	3 %	10,92 €	1 900,08 €
V	10,80 €	1 879,20 €	4 %	11,23 €	1 954,02 €
VI	11,33 €	1 971,42 €	4 %	11,78 €	2 049,72 €
VII	11,60 €	2 018,40 €			
VIII	12,01 €	2 089,74 €			
IX	12,72 €	2 213,28 €			
X	13,49 €	2 347,26 €			
XI	14,37 €	2 500,38 €			
XII	15,31 €	2 663,94 €			

Selon les dispositions de l'article 2 de l'avenant n° S 41 du 9 janvier 2019, le montant minimum de chaque prestation en nature est fixé paritairement lors de la négociation sur les salaires. Les prestations en nature sont déduites du salaire net.

- Le coût d'un repas est évalué à : 4,70 €.
- Le coût du logement est évalué à : 71,00 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

> CALCUL DE LA MENSUALISATION

La Convention collective prévoit que le salaire des SPE doit être obligatoirement mensualisé (article 20-2 CCN).

Le calcul de la rémunération s'effectue de la façon suivante :

En cas d'horaire régulier : nombre d'heures par semaine x 52 / 12 = horaire mensuel.

Horaire mensuel x salaire horaire (majoré) = salaire mensuel

Par exemple une salariée "assistante de vie dépendance"(B) de niveau IV, avec une certification de branche, effectuant 40 heures par semaine devra être rémunérée :

$40 \times 52 / 12 = 174 \text{ h} \times 10,71 \text{ €} = 1 863,54 \text{ €}$

Le salaire mensuel brut avec certification s'élèvera à 1 863,54 € pour cette assistante de vie.

En cas d'horaire irrégulier : on multiplie le nombre d'heures effectives dans le mois par le taux horaire applicable.

Heures de nuit

Les heures de nuit, à condition qu'elles ne comportent pas d'interventions ou des interventions tout à fait exceptionnelles, sont rémunérées à hauteur de 1/6ème du salaire conventionnel. Pour une même durée de travail effectif. La durée des heures de nuit ne peut excéder 12 heures et le salarié ne peut, sauf cas exceptionnel, effectuer plus de 5 nuits consécutives.

Dans le cas où le salarié est tenu de dormir sur place, le logement ne sera pas déduit de la rémunération mensuelle.

> CAS PARTICULIER DES EMPLOIS À CARACTÈRE FAMILIAL : LE SYSTÈME DES HEURES DE PRÉSENCE RESPONSABLE

Pour cette catégorie d'emploi, il existe

deux catégories d'heures de travail :

- Les heures de travail effectif ;
- Les heures de présence responsable qui comptent pour les 2/3 d'une heure de travail effectif.

La répartition entre heures de travail effectif et heures de présence responsable doit être indiquée dans le contrat de travail.

Détermination des emplois à caractère familial et définition des heures de présence responsable :

Ces emplois sont ceux des salariés qui assument une responsabilité auprès des personnes : enfants, personnes âgées ou handicapées.

Les heures de présence responsable sont celles où le salarié peut utiliser son temps pour lui-même tout en restant vigilant pour intervenir s'il y a lieu.

Exemple :

Heures de travail effectif : 36 h - Heures de présence responsable : 6 h

Au total, le salarié sera présent 42 heures chez son employeur mais il ne sera payé que sur la base de 40 heures de travail effectif dans la mesure où les 6 heures de présence responsable équivalent à 4 heures de travail effectif.

ATTENTION : le système des heures de présence responsable ne s'applique pas dans le cadre de la garde partagée.

#5. DURÉE DU TRAVAIL, REPOS HEBDOMADAIRE ET JOURS FÉRIÉS

> DURÉE DU TRAVAIL

Pour un salarié à temps plein : **40 heures de travail hebdomadaire**, soit 174 heures par mois.

> HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont celles effectivement travaillées, effectuées au-delà de 40 heures par semaine lorsque l'horaire de travail est régulier.

Lorsque l'horaire de travail est irrégulier, c'est-à-dire variable entre 0 et 48 heures par semaine, les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà d'une moyenne hebdomadaire de 40 heures calculée sur un trimestre.

Les heures supplémentaires ne peuvent jamais dépasser 8 heures par semaine calculées sur une période de 12 semaines consécutives et en aucun cas plus de 10 heures par semaine.

Les heures supplémentaires effectuées sont soit rémunérées, soit récupérées dans les 12 mois. Dans les deux cas, elles sont majorées de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et de 50 % au-delà de ces huit heures.

> REPOS HEBDOMADAIRE

Les salariés ont droit à un repos hebdomadaire de 24 heures, de préférence le dimanche, plus, une 1/2 journée au titre de l'aménagement de l'horaire de travail. Si le jour de repos est exceptionnellement travaillé, il doit être rémunéré à un tarif majoré de 25 % ou donner droit à un repos équivalent également majoré (ex : une heure et quart de repos pour une heure de travail).

> JOURS FÉRIÉS

Le 1^{er} Mai

C'est, selon la Convention collective, le seul jour férié et chômé.

S'il est chômé, c'est-à-dire non travaillé, ce jour férié est payé sans majoration s'il tombe un jour habituellement travaillé.

Le travail le 1er Mai donne droit à une rémunération doublée (majorée de 100 %).

> LES AUTRES JOURS FÉRIÉS

Pour les autres jours fériés du calendrier, c'est à l'employeur de décider si le salarié doit travailler ou non.

- S'il travaille, le salarié est rémunéré sans majoration. S'il ne travaille pas, il sera rémunéré à condition d'avoir 3 mois d'ancienneté chez l'employeur.

#6. LES CONGÉS PAYÉS

Comme tous les salariés, les salariés du particulier employeur ont droit à des congés payés annuels.

> DURÉE ET PRISE DU CONGÉ

Le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables par mois de travail pendant la période de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours) avec un maximum de 30 jours ouvrables par an. Les congés peuvent être pris du 1^{er} Mai au 31 octobre sauf accord entre les parties. Les salariés à temps partiel acquièrent le même nombre de jours de congés que les salariés à temps complet.

On décompte 6 jours ouvrables par semaine. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine exceptés les dimanches et les jours fériés chômés. On décompte donc du 1^{er} jour ou le où la salarié(e) aurait dû travailler jusqu'à la veille de sa reprise d'activité.

Sauf accord contraire, la date de départ en congé est fixée par l'employeur, avec un délai suffisamment long (2 mois minimum) précisé dans le contrat de travail, pour permettre au salarié l'organisation de ses vacances.

> INDEMNITÉS DE CONGÉS PAYÉS

1/10^{ème} de la rémunération totale brute perçue entre le 1^{er} juin et le 31 mai de l'année de référence ou maintien de la rémunération totale brute pour un temps de travail égal à celui du congé. Le système le plus favorable au salarié s'applique.

> CONGÉS IMPOSÉS PAR L'EMPLOYEUR

Les congés supplémentaires imposés par l'employeur sont indemnisés sur la base du salaire dû pour une même période travaillée et ne peuvent être imputés sur les congés à venir.

> JEUNE MÈRE DE FAMILLE

Les salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours supplémentaires de congés par enfant à charge de moins de 15 ans ou de 1 jour si leur congé principal n'excède pas 6 jours.

Les salariées âgées de plus de 21 ans bénéficient également des mêmes droits sous réserve que leur congé total ne dépasse pas 30 jours.

À noter que la jurisprudence de la Cour de cassation étend aux hommes ces dispositions.

> FRACTIONNEMENT DES CONGÉS PAYÉS

maximum, prise entre le 1er Mai et le 31 octobre et une deuxième période correspondant à la 5ème semaine prise séparément.

Si la première période de 24 jours n'est pas prise en une seule fois, le salarié a droit à des jours de repos supplémentaires.

> JOURS SUPPLÉMENTAIRES POUR FRACTIONNEMENT

- 2 jours supplémentaires de congé si le solde est supérieur à 5 jours ;
- 1 jour si le solde est compris entre 3 et 5 jours.

> LES CONGÉS PAYÉS DES SALARIÉS RÉMUNÉRÉS PAR CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU)

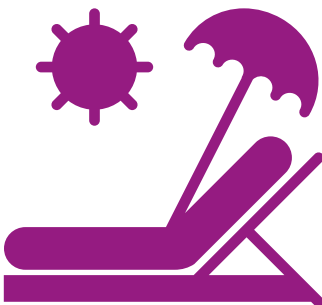
Le salaire horaire versé au salarié dans le cadre du chèque emploi service comprend une indemnisation supplémentaire de 10 % au titre des congés payés, les congés sont donc payés au fur et à mesure.

> LES AUTRES CONGÉS

Les salariés du particulier employeur peuvent bénéficier, sans diminution de leur rémunération, de congés pour événements familiaux. Le salarié a droit, sans condition d'ancienneté, aux congés suivants :

- 4 jours ouvrables pour son mariage ou la conclusion d'un PACS ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ; Non cumulables avec le congé de maternité mais cumulables avec le congé de paternité ;
- 3 jours ouvrables pour le décès du conjoint, du concubin, ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère et d'une soeur ;
- 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant ;
- 5 jours ouvrables pour le décès d'un enfant ;
- 2 jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Si l'évènement familial oblige le salarié à se déplacer de plus de 600 km aller/retour, il peut demander à bénéficier d'un jour ouvrable supplémentaire non rémunéré.



#7. LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Autant de formes de contrats, autant de formes de rupture du contrat de travail. Les principales sont la démission ou le licenciement. Mais on peut également se trouver face à une rupture conventionnelle ou à une fin de CDD. Le départ en retraite, le décès de l'employeur sont également des causes de rupture du contrat de travail.

La rupture peut être à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

> LA DÉMISSION

Prévue par l'article 11 de la Convention collective, c'est la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié. Elle doit résulter d'une manifestation claire et non équivoque de volonté et être notifiée par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. Le salarié doit à l'employeur un préavis :

- 1 semaine pour le salarié ayant moins de six mois d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;
- 2 semaines pour le salarié ayant de six mois à moins de deux ans d'ancienneté ;
- 1 mois pour le salarié ayant deux ans ou plus d'ancienneté.

En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de son inexécution devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis.

Attention : en cas de démission le salarié n'a pas droit, sauf cas particuliers, aux indemnités de chômage.

Le départ volontaire à la retraite du salarié à son initiative est assimilable à une démission.

Toutefois le préavis dû par le salarié est celui dû pour un licenciement. Le salarié a droit à une indemnité de départ à la retraite de :

- 1/2 mois de salaire brut après dix ans d'ancienneté chez le même employeur, dont seront déduites les cotisations dues ;
- 1 mois de salaire brut après 15 ans ;
- 1,5 mois de salaire brut après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire brut après 30 ans d'ancienneté.

> LE LICENCIEMENT

L'employeur peut, soit pour des motifs liés au salarié (insuffisance professionnelle, absences et retards injustifiés, fautes...), soit pour des raisons qui lui sont propres, (déménagement, changement de la situation familiale ou professionnelle...) décider de se séparer de son salarié. Il doit dans ce cas respecter une procédure particulière et un certain nombre d'obligations.

À noter que la mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur est assimilée à un licenciement.

La procédure

L'employeur doit obligatoirement convoquer le salarié à un entretien préalable, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Cet entretien ne peut se tenir moins de 5 jours après sa notification. Au cours de cet entretien l'employeur expose les raisons de

sa décision et recueille les explications du salarié (en cas de faute). L'employeur doit ensuite respecter un délai de 2 jours avant de notifier sa décision au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.. La première présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

À noter qu'en cas de remise en main propre contre décharge, on donne un accord sur la date de remise mais pas sur le contenu de la lettre.

Remarque : l'employeur n'étant pas une entreprise et le lieu de travail étant un domicile privé, le salarié ne peut pas inviter un conseiller du salarié à l'accompagner lors de l'entretien préalable. La procédure spécifique en matière de licenciement économique ne s'applique pas non plus.

Le préavis

Il est dû sauf en cas de faute grave ou lourde. En cas de licenciement, sa durée est de :

- 1 semaine pour moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois entre 6 mois et deux ans ;
- 2 mois au-delà de 2 ans.

Il faut noter que le préavis ne se cumule pas avec une période de congés payés.

En cas d'inexécution du préavis celui qui en est responsable doit à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

Heures pour recherche d'emploi

En période de préavis, le salarié a droit à des heures libérées et rémunérées pour chercher un autre emploi :

- Deux heures par jour, pendant 6 jours ouvrables, s'il a moins de deux ans d'ancienneté ;
- Deux heures par jour, pendant 10 jours ouvrables, s'il a plus de deux ans d'ancienneté.

Ces deux heures seront placées alternativement par l'employeur et le salarié.

Ce qui est dû :

- **Le salaire** jusqu'au dernier jour du contrat, c'est-à-dire en principe jusqu'à la fin du préavis.
- **L'indemnité compensatrice de congés payés** (comparaison entre le 1/10^{ème} des sommes perçues pendant la période de référence et le salaire que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler). Addition des périodes de référence.
- **L'indemnité de rupture** qui est égale à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté + 1/3 au-delà de 10 ans. Elle se calcule sur la moyenne des salaires bruts des 3 ou 12 derniers mois selon le résultat le plus favorable. **Cette indemnité n'est ni imposable ni assujettie aux charges sociales.**

Exemple :

Pour un salaire de référence de 1 500 € avec une ancienneté de 13 ans, l'indemnité due est de :

$(1\ 500 / 4 \times 13) + (1\ 500 \times 3 / 3 \text{ ans (au-delà de 10 ans)}) = 4\ 875 + 1\ 500 = 6\ 375,00 \text{ €}$

> LE DÉCÈS DE L'EMPLOYEUR

Sauf accord convenu avec le conjoint survivant ou les héritiers, le décès de l'employeur met fin au contrat de travail. Le conjoint survivant ou les héritiers doivent mettre fin au contrat de travail en respectant les procédures et obligations liées au licenciement. Le décès de l'employeur fixe le point de départ du préavis.

Les héritiers ou le notaire doivent licencier le salarié dans les formes prescrites en cas de licenciement.

Sont dus au salarié :

- Le dernier salaire ;
- Les indemnités de préavis et de licenciement auxquelles le salarié peut prétendre compte tenu de son ancienneté lorsque l'employeur décède ;
- L'indemnité de congés payés.

Depuis la loi de simplification du droit du 16 février 2015, le fait de procéder au licenciement et de régler au salarié les sommes qui lui sont dues ne font plus présumer que les héritiers ont accepté la succession. Cette nouvelle mesure devrait rendre plus facile pour le salarié l'application de ses droits.

> LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail qui peut trouver à s'appliquer pour les salariés du particulier employeur. Elle consiste à convenir d'un commun accord entre l'employeur et son salarié de mettre fin au contrat de travail et présente pour

les deux parties des avantages

- **Pour l'employeur** : il n'a pas à fournir de motif à la rupture et n'est pas tenu de payer le préavis.
- **Pour le salarié** : il bénéficie des indemnités de chômage et perçoit son indemnité de licenciement.

La procédure

Au cours d'un ou plusieurs entretiens, les parties conviennent de mettre fin au contrat de travail et définissent les modalités. Une fois la convention signée, employeur et salarié disposent d'un délai de 15 jours de réflexion pour se rétracter. A l'issue de ce délai, la partie la plus diligente adresse à la DIRECCTE (inspection du travail) un exemplaire de la convention signée par les deux contractants. La DIRECCTE dispose d'un délai de 15 jours pour homologuer la convention. En cas de non réponse par l'administration dans ce délai, la convention est réputée homologuée.

> LA FIN DU CONTRAT

Sauf stipulation particulière dans la convention, le contrat prend fin le lendemain de l'expiration du délai d'homologation par la DIRECCTE. L'employeur verse au salarié son indemnité de licenciement, son indemnité de congés payés et le dernier salaire. Il lui remet ses documents de fin de contrat.

> LA FIN DU CDD

Le CDD est peu utilisé dans le secteur des services à la personne. Rappelons qu'il doit être écrit et comporter un motif limitativement énuméré par la loi. Les

seuls motifs utilisables sont le remplacement d'un salarié absent ou un surcroît exceptionnel d'activité.

Une fois la période d'essai écoulée. Il est très difficile de mettre fin au CDD avant son terme.

Celui-ci ne peut en effet être rompu que dans les cas suivants :

- accord entre l'employeur et le salarié,
- demande du salarié qui justifie d'une embauche en CDI,
- faute grave (ou faute lourde) du salarié ou de l'employeur,
- force majeure,
- inaptitude constatée par le médecin du travail.

À la fin du contrat, l'employeur verse au salarié une indemnité égale à 10 % du montant total des rémunérations brutes versées pendant la durée du contrat. Il lui remet ses documents de fin de contrat (voir ci-dessous).

> LES DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT

- Le dernier bulletin de salaire, comportant l'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de congés payés.
- Le certificat de travail (dates d'emploi et qualification, à l'exception de toute appréciation subjective sur la qualité du service rendu).

- L'attestation Pôle emploi.
- Le reçu pour solde de tout compte

Les documents de fin de contrat doivent être remis le dernier jour du contrat. Tout retard apporté à la remise de ces documents peut constituer un préjudice pour le salarié qui pourra être indemnisé.

Si le salarié a signé le reçu pour solde de tout compte remis par l'employeur, il peut le contester dans les 6 mois suivant la date de signature.

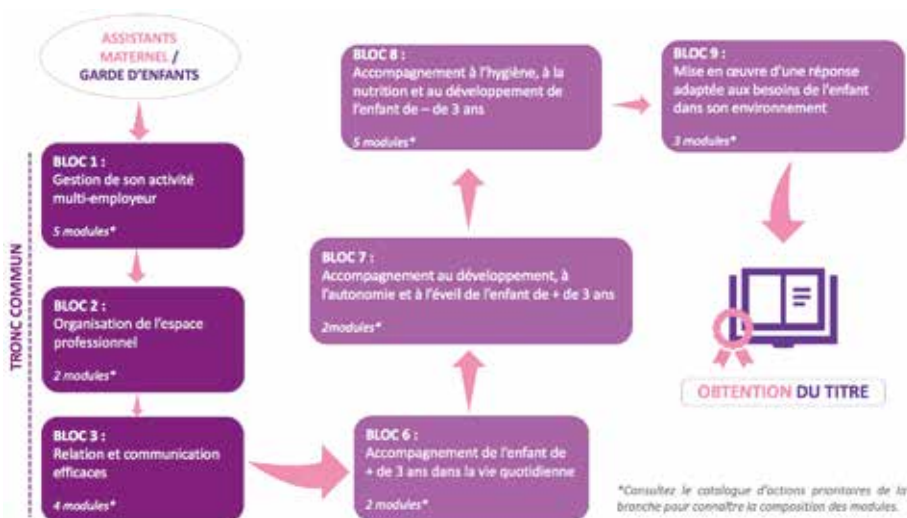
S'il ne l'a pas signé, il peut le contester dans les 2 ans suivant la date de sa remise.

La contestation doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

Le courrier doit préciser les motifs de la contestation et les sommes concernées (arriéré de salaire ou indemnités de congés payés, par exemple).

#8. FORMATION PROFESSIONNELLE

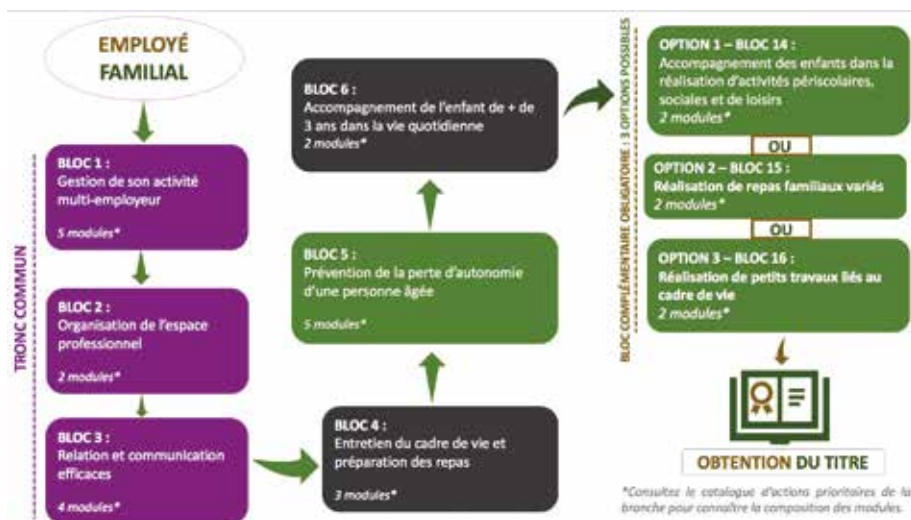
> TITRE ASSISTANTS MATERNELS / GARDE D'ENFANTS



> TITRE ASSISTANT DE VIE



> TITRE EMPLOYÉ FAMILIAL



Pour tous renseignements pour l'obtention des Titres de Branches, contactez Marie-Claire Dufros au 06 79 14 95 62 mc.dufros@fgta-fo.org

#9. ANNEXE I

LE CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL

Créé par la loi du 26 juillet 2005 qui a institué un plan de développement des services à la personne, le chèque emploi service universel (C.E.S.U.) est en vigueur depuis le 1er janvier 2006.

Utilisation du CESU bancaire

Le chèque emploi service universel bancaire est utilisé exclusivement par des particuliers employeurs pour rémunérer un salarié employé à domicile, déclarer et acquitter les charges sociales. Une personne morale, quelle qu'en soit sa forme (entreprise, association...) ne peut pas utiliser le CESU bancaire pour l'emploi d'un salarié.

Le particulier employeur doit au préalable obtenir l'accord du salarié pour utiliser le chèque emploi service universel. L'employeur doit également informer le salarié sur le fonctionnement du dispositif.

Emplois concernés par l'utilisation du CESU bancaire

Toutes les activités qui entrent dans le champ d'application de la Convention collective des salariés du particulier employeur, à savoir les emplois à caractère domestique ou familial exécutés au domicile des particuliers, sont concernées. Certaines activités (définies par décret) exercées hors du domicile le sont aussi, à condition qu'elles soient comprises dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile.

En revanche, les tâches qui seraient liées à une activité professionnelle sont exclues.

Situation du salarié

- Rémunération au moins égale au SMIC net augmenté de 10 % au titre des congés payés sauf pour les contrats supérieurs à 32 heures / semaine ou le paiement s'effectue désormais au moment de la prise des congés.
- Attestation d'emploi remise par l'URSSAF permettant de justifier de ses droits aux prestations sociales, assurance chômage et retraite complémentaire.

Modalités pratiques

- Remise du chèque au salarié ;
- Envoi du volet social par l'employeur au CNCESU ;
- Remise de l'attestation de salaire par le CNESU ;
- Le compte de l'employeur est débité automatiquement.

Cotisations

- L'URSSAF de St Etienne assure le calcul et l'encaissement des cotisations et contributions ;
- Paiement d'une contribution de formation professionnelle.

#10. ANNEXE II

INCAPACITÉ ET INVALIDITÉ

> INCAPACITÉ DE TRAVAIL

Les salariés du particulier employeur ont droit sous certaines conditions, à des **indemnités complémentaires** en cas d'arrêt de travail pour maladie, accident de la vie courante, accident du travail et assimilé.

Ces indemnités s'ajoutent aux indemnités versées par la Sécurité sociale.

Conditions relatives aux salariés pour percevoir des indemnités :

- Avoir 6 mois d'ancienneté continue chez le même employeur ;
- Justifier de son incapacité de travail dans les 48 heures ;
- Être soigné sur le territoire de l'Union européenne ;
- Se soumettre le cas échéant à une contre visite.

À partir de quand peut-on percevoir les indemnités ?

Les indemnités journalières de la Sécurité Sociale sont versées à partir du :

- 1^{er} jour d'absence en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle ;
- 4^{ème} jour dans tous les autres cas.

Les indemnités complémentaires versées par l'IRCEM sont dues :

- à partir du 8^{ème} jour de l'arrêt en cas de maladie ;
- à partir du 1^{er} jour d'arrêt en cas d'accident de trajet ou d'accident du travail chez l'employeur.

Définition

Accident du travail : accident quelle qu'en soit la cause, survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée.

En cas d'accident du travail, le salarié ne dispose d'aucun recours contre son employeur sauf faute intentionnelle de l'employeur.

Mais la qualification d'accident du travail ouvre droit aux prestations en nature de l'assurance maladie sans ticket modérateur (frais entièrement pris en charge) et aux prestations en espèce (indemnité journalière).

Accident de trajet : accident survenu à un travailleur sur le parcours aller et retour entre le lieu de travail et son domicile dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif personnel autre que les nécessités essentielles de la vie courante.

Dans ces conditions, l'accident de trajet donne droit aux mêmes réparations qu'en cas d'accident du travail.

En cas d'employeurs multiples, un arrêt pour accident de travail ou assimilé sera traité comme tel chez l'employeur concerné et traité comme une maladie chez les autres employeurs.

Montant des prestations

Grâce au système de prévoyance mis en place par la Convention collective,

le salarié du particulier employeur malade ou accidenté percevra, pendant la durée de son arrêt de travail, 100 % du salaire net de référence sous déduction des indemnités de Sécurité sociale.

Définition

Salaire de référence

Le salaire de référence est le salaire mensuel brut moyen perçu par le salarié au cours du dernier trimestre civil précédent le premier jour de l'arrêt de travail, à l'exclusion des congés payés s'ils sont payés mensuellement.

Pour les salariés bénéficiant d'indemnités journalières de la Sécurité sociale, les indemnités complémentaires seront versées jusqu'à la cessation du paiement des indemnités de Sécurité sociale.

Pour les autres salariés, la durée maximale d'indemnisation est de 3 ans ou la date d'effet d'une rente invalidité, de la retraite ou du 65ème anniversaire du salarié.

> INVALIDITÉ DE TRAVAIL

Conditions relatives aux salariés pour bénéficier des indemnités

Pourront bénéficier de la rente invalidité de l'IRCEM tous les salariés ayant une ancienneté minimum de 6 mois continus chez le même employeur et qui remplissent une des conditions suivantes :

- Bénéficier d'une pension de la Sécurité sociale pour invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ;

- Ou bénéficier d'une rente accident du travail pour une invalidité d'au moins 66 % ;
- Ou être reconnu invalides par le médecin contrôleur de l'IRCEM.

Montant de la rente d'invalidité

Le montant de la rente annuelle est égal à 95 % du salaire de référence net annuel moins la pension ou la rente annuelle versée par la Sécurité sociale.

> ACTION SOCIALE DE L'IRCEM

(Extrait de la documentation IRCEM)

L'Action sociale vise avant tout à vous accompagner, vous et vos proches, pour prévenir ces difficultés que vous pouvez rencontrer dans votre vie ou pour vous aider à les surmonter. Les administrateurs membres de la commission sociale Prévoyance, ont défini des axes prioritaires d'interventions :

- favoriser et maintenir l'emploi dans notre secteur d'activité,
- favoriser l'accès aux soins médicaux,
- accompagner le handicap,
- soutenir la personne dans les moments difficiles.

Des aides individuelles ont été créées autour de ces axes. À cet effet, l'IRCEM met à votre disposition de nombreux services. Des dispositifs d'écoute, de conseil et d'orientation ainsi que des solutions de soutien psychologique et des aides financières individuelles peuvent vous être accordées.

Vous avez des préoccupations dans votre vie quotidienne : santé, handicap, éducation, micro-crédit..., l'Action sociale de l'IRCEM Prévoyance a mis en place un service téléphonique spécifique "IRCEM Plus". L'Action sociale constitue une dimension importante du Groupe IRCEM, inscrite dans la nature même de ses missions et activités.

Les actions ont pour vocation de venir en aide aux salariés cotisants à l'IRCEM Prévoyance.

Les aides sont attribuées en dernier

ressort après avoir utilisé au préalable toutes les possibilités offertes par la législation. Elles sont ponctuelles, soumises à la réglementation Action sociale définie par l'IRCEM. Elles sont attribuées en fonction de chaque situation particulière et du budget dédié disponible.

Les conseillers IRCEM Plus sont joignables au 0 980 980 990 (appel non surtaxé) du lundi au vendredi de 8h30 à 18 heures.

Plus d'informations : www.ircem.com

The screenshot shows the IRCEM website interface. At the top, there is a navigation bar with the IRCEM logo and the tagline "Le groupe de protection sociale des employés de la famille". The main content area is divided into several sections: a "BIENVENUE SUR IRCEM.COM" section with a login prompt, a "GUIDE" section with a search bar, and a "CONTACT" section with the phone number 0 980 980 990. There is also a "rendez-vous de la retraite" banner and a "Lettre de Bienvenue" section.

#11. ANNEXE III

LEXIQUE

Accident du travail

Accident quelle qu'en soit la cause, survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée.

En cas d'accident du travail, le salarié ne dispose d'aucun recours contre son employeur sauf faute intentionnelle de l'employeur.

Mais la qualification d'accident du travail ouvre droit aux prestations en nature de l'assurance maladie sans ticket modérateur (frais entièrement pris en charge) et aux prestations en espèce (indemnité journalière).

Accident de trajet

Accident survenu à un travailleur sur le parcours aller et retour entre le lieu de travail et son domicile dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif personnel autre que les nécessités essentielles de la vie courante.

Dans ces conditions, l'accident de trajet donne droit aux mêmes réparations qu'en cas d'accident du travail.

CNCESU

Centre national du chèque emploi service universel.

Fractionnement des congés payés

En principe les congés payés doivent être pris en deux fois : une première période de 24 jours maximum prise entre le 1^{er} Mai et le 31 octobre et une deuxième période correspondant à la 5ème semaine prise séparément.

Si la première période de 24 jours n'est pas prise en une seule fois, le salarié a

droit à des jours de repos supplémentaires.

Heures de présence responsable

Les salariés occupant un poste d'emploi à caractère familial et qui assument une responsabilité auprès de personnes (enfants, personnes âgées) peuvent effectuer des heures de présence responsable dont le nombre est fixé au contrat.

Il s'agit des heures où le salarié peut utiliser son temps pour lui-même tout en restant vigilant pour intervenir s'il y a lieu.

Une heure de présence responsable équivaut à 2/3 d'une heure de travail effectif.

Période d'essai

Il s'agit de la période précédant l'embauche définitive du salarié pendant laquelle le contrat de travail peut être rompu sans indemnité, formalité, ni préavis, par l'une ou l'autre des parties.

Période de préavis

Le préavis c'est la période qui doit s'écouler entre l'annonce par l'une des parties de son intention de mettre fin au contrat de travail et la cessation effective de ce contrat.

Le préavis est une période travaillée et le travail doit s'effectuer dans des conditions normales.

Salarié du particulier employeur

Salarié employé par un particulier afin d'effectuer des tâches de la maison à caractère familial ou domestique, au domicile de l'employeur.



FGTA-FO - Secteur des Emplois de la famille
www.salarieduparticulieremployeur.info - [@syndicat.SPE.FO](https://twitter.com/syndicat.SPE.FO)
Pour toutes vos questions juridiques
contactez :
Marie-Claire DUFROS au 06 79 14 95 62
ou mc.dufros@fgta-fo.org